Comisión de
Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 602 de 2011

EMPRESA TORYAL S.A.
ver exposición

Curtiembre

SINDICATO DE TORYAL S.A.
ver exposición

INTENDENCIA DE SAN JOSÉ
ver exposición

Representante

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 21 de junio de 2011

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Carmelo Vidalín, Presidente, y Martín Tierno, Vicepresidente.
MIEMBROS:	Señores Representantes Marcelo Bistolfi, Pablo Iturralde Viñas, Raúl Olivera y Luis Puig.
DELEGADOS DE SECTOR:	Señores Representantes Óscar Andrade y Daniel Radío.
ASISTEN:	Señores Representantes Alberto Casas, Gustavo Cersósimo, Walter De León y Dionisio Vivian.
INVITADOS:	Por la empresa Toryal S.A., señores: Hans-Peter Gottschalk, Director; doctor Pablo Durán y Mariano Larghero, asesores.
	Por el Sindicato, señora Karina Morales y señores Adrián Ramos, Pablo García, Leonardo Cavia y Daniel Pinto.
	Por la Intendencia de San José, señor Francisco Zunino, enólogo.

SEÑOR PRESIDENTE (Vidalín).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Les recuerdo a los señores Diputados que hemos invitado a las tres partes involucradas en el problema de la empresa Toryal S.A.

SEÑOR BISTOLFI.- Quisiera saber cómo va a ser la metodología de trabajo en el día de hoy; me parece que deberíamos atender a los invitados por separado, como normalmente hace la Comisión. Luego, discutiríamos entre nosotros y, si fuera necesario, analizaríamos la posibilidad de realizar otra instancia.

SEÑOR PRESIDENTE.- Como ya hemos recibido al sindicato, quizás sería bueno recibir primero a la empresa junto con la Intendencia, luego volver a recibir al sindicato y, posteriormente, a todos juntos.

SEÑOR BISTOLFI.- Creo que deberíamos recibir a la empresa y, eventualmente, a la Intendencia, por separado.

SEÑOR PUIG.- Cuando se planteó aquí el conflicto de Toryal S.A., se partía de la base de que la Intendencia de San José estaba muy preocupada por la situación. Como es sabido, la pérdida de puestos de trabajo en cualquier departamento del interior es una preocupación para las Intendencias. Por lo tanto, nos pareció importante en la sesión pasada, cuando concurrió el sindicato, que se convocara a la Intendencia. Independientemente de si la recibimos o no con la empresa, nos parece que es fundamental conocer su opinión acerca de una situación como esta.

SEÑOR BISTOLFI.- Estoy de acuerdo con el señor Diputado Puig.

Considero que cada una de las partes tiene que dar su opinión, pero pienso que deben hacerlo por separado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, vamos a invitar en primer lugar a los empresarios.

(Ingresa a Sala una delegación de la empresa Toryal S.A.)

—— La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de la Empresa Toryal S.A., integrada por el señor Hans Peter Gottschalk, Director; el doctor Pablo Durán, asesor y el señor Mariano Larghero, asesor.

Seguramente, los señores invitados tienen la versión taquigráfica de la sesión a la que concurrieron los obreros y en base a ella vamos a manejarnos.

SEÑOR DURÁN.- Quiero agradecer a la Comisión que nos haya recibido y que nos haya dado la oportunidad de poder expresar las circunstancias por las que ha atravesado la empresa Toryal S.A. en este periplo de más de dos años y, fundamentalmente, la situación en la cual se encuentra hoy que motiva, sin lugar a dudas, la preocupación de los señores Diputados y la convocatoria por la cual estamos hoy aquí.

En primer lugar, me gustaría hacer algunas puntualizaciones. En segundo término, me referiré al proceso que ha atravesado la empresa y cómo lo ha llevado adelante hasta llegar a la realidad actual, en que ha podido consolidar 102 puestos de trabajo más 6 puestos gerenciales, y en la que existen aproximadamente ochenta personas en seguro de desempleo, de las cuales 35 todavía no han llegado a acuerdos de pago con la empresa de los egresos que se van a verificar al vencimiento del seguro de desempleo el 30 de junio. Esa es la situación actual.

El proceso por el cual ha atravesado la empresa ha sido el siguiente. En primer lugar, quiero poner en su conocimiento que Toryal S.A. es una curtiembre particular porque es lanar, a diferencia de las tradicionales que existen en el país, que son vacunas. Tenía la particularidad de que, además de tener la actividad típica y naturalmente industrial, se dedicaba a la confección de prendas de vestir, área de actividad que desde hace varios años, desde el año 2000 -no desde ahora-, sufre los avatares que todo el sector de la vestimenta tiene en el país, cuya disminución de mano de obra es palmaria.Tanto es así que está siendo analizado un proyecto que pretende subsidiar y contemplar la particularidad del sector. Entonces, la realidad de Toryal S.A. es esa. Allí el procesamiento de la prenda es diferente a la del ganado vacuno. En nuestro caso, existe un trabajo manual, de una manufactura muy fina, con una terminación muy detallada, que es lo que la distingue del resto de las curtiembres.

Asimismo, la empresa integra un grupo empresarial internacional que tiene presencia en diversos países. Lamentablemente, los avatares de las crisis internacionales han golpeado a todo el grupo en todos los países, no solo en Uruguay.

También queremos puntualizar que desde enero de 2009 -cuando comenzó este proceso de impacto en la rentabilidad, en la producción, en los pasivos financieros- ha actuado con total cristalinidad y con total cumplimiento de la Ley de Negociación Colectiva en cuanto a la información que en todo momento ha dado a su organización sindical y a todos los trabajadores, existiendo actas documentales que respaldan lo que está diciendo la empresa, la cual en todo momento no solo actuó con total cristalinidad, sino con total respeto de la organización y de la libertad sindicales, y de los derechos de los trabajadores, no habiendo tenido jamás en todo este proceso una sola denuncia de un actuar discriminatorio o persecutorio.

La representación sindical en la empresa es de un 20% y, en todo momento, tanto los más de setenta trabajadores que quedaron trabajando en marzo de 2009, cuando tuvimos este gran problema -de más de trescientos quedó trabajando un 30% de la plantilla de Toryal S.A.-, como las 217 personas -70% de la plantilla- que pasaron al seguro de desempleo, se decidieron teniendo en cuenta una estricta proporcionalidad aritmética entre los trabajadores afiliados al sindicato y los no afiliados. Asimismo, a lo largo de estos dos años, por todos los esfuerzos y todas las ayudas que hemos recibido del Estado -que han permitido, en parte, paliar esa situación-, del seguro de desempleo se han reincorporado a trabajar 41 personas, lo que también se ha hecho respetando íntegramente la proporcionalidad y el respeto por los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, por lo que queremos despejar cualquier insinuación o atisbo de que algún móvil o decisión que esté tomando la empresa pueda tener algún fin espurio, encubierto, de persecución sindical.

Acá hay una realidad que los números van a demostrar, así como también las realidades productivas. Los propios trabajadores son los primeros que saben las diferencias que hay a nivel de la producción en Toryal S.A. con respecto a la que existía anteriormente.

Asimismo, quiero resaltar que en todo este proceso los documentos que ha presentado la empresa ante el Ministerio y las propias actas de la Comisión Tripartita vislumbraban una situación muy complicada, que la empresa iba a hacer sus mayores esfuerzos para revertir. Obviamente, se pensaba que al término de este proceso de las prórrogas administrativas y legales la situación tal vez sería mejor de lo que es actualmente, pero luego de los años, la realidad de Toryal S.A. es que hoy es una industria totalmente diferente a la que era, pasando de ser una empresa de más de trescientos empleados con dos áreas -confección y curtiembre-, a un área exclusivamente de curtiembre, quedando la confección prácticamente relegada a una mínima expresión para algún tipo de muestra o para responder a algún mercado cercano al Uruguay. La confección es una etapa de la empresa ya absolutamente perimida, y todos los esfuerzos para revertir la situación, lamentablemente han quedado por el camino.

En todo este proceso la empresa ha cumplido con la ley a cabalidad: ha actuado dentro del ordenamiento jurídico y no solo cumplió siempre con la legislación laboral en cuanto a los salarios -pagando, inclusive, muy por encima de la media del mercado-, sino que durante todo el período en el cual no existió negociación colectiva ni Consejos de Salarios -con anterioridad a 2005- mantuvo el valor adquisitivo de los sueldos, ajustándolos por inflación mes a mes. Creo que no debe haber muchas empresas de las que pasan por este recinto que puedan decir como Toryal S.A, con total tranquilidad de espíritu, que no precisaron de la negociación colectiva tripartita o de los Consejos de Salarios para actualizar los sueldos. Mes a mes la firma siempre ha mantenido el poder adquisitivo de los salarios de sus trabajadores, actualizándolos por el IPC.

Indudablemente, si luego de que se instalaron los Consejos de Salarios tuvo que volver a otorgar un ajuste que ya había dado, obviamente también sufrió los impactos de los costos laborales que han aumentado, con el agravante de que todos sabemos cómo influye en una industria exportadora el atraso cambiario. Si hacemos una comparación en dólares constantes entre el salario de un operario industrial en marzo de 2009 -cuando la empresa mandó al seguro de desempleo a sus trabajadores- y lo que percibe al día de hoy, veremos que aumentó más de un 50%. Y si alguien pudiera vislumbrar que la empresa hizo todo este proceso para especular al final con el despido masivo de los trabajadores, le diríamos que no habría esperado dos años para terminar pagando despidos un 50% más caros que los que hubiese pagado en el momento en que comenzó el impacto que llevó a que se terminaran mandando nada más ni nada menos que a 217 personas al seguro de desempleo, de una plantilla total de algo más de trescientos trabajadores. Creo que es importante destacar esto.

De manera que en todo este proceso la empresa ha actuado acorde con la ley, ha informado en todo momento a la organización sindical y ha pedido las prórrogas que prevé el ordenamiento jurídico, tratando de revertir una situación, como efectivamente lo ha hecho en parte, si bien lamentablemente hoy la realidad se impone y no va a poder ser revertida totalmente.

Como antecedente de Toryal S.A, diremos que comienza su actividad industrial en el año 1987 con una plantilla de 50 trabajadores. Como decía, en febrero de 2009 tenía 302 personas en la plantilla laboral; sin lugar a dudas, era por lejos la industria más importante en volumen de exportación de todo el sector curtiembre lanar, llegando a tener volúmenes anuales de exportación de US$ 23:000.000, pasando a US$ 17:000.000 en 2007, a aproximadamente US$ 15:000.000 en 2008, a US$ 8:000.000 en 2009 y a US$ 10:000.000 en 2010, lo cual demuestra cabalmente los números y los impactos que ha provocado la crisis internacional, a la cual no me voy a referir porque es un hecho público y evidentemente no requiere de mayores explicaciones.

Como empresa totalmente apegada a la ley, contribuyó con las arcas del Estado por aportaciones superiores al millón de dólares por año, tanto para el BPS como para la DGI.

El 20 de enero de 2009 la empresa convoca a la organización sindical a una reunión bipartita y plantea que tenía dos grandes dificultades. La primera dificultad era financiera, en virtud de que el principal comprador al cual se le exportaba el 80% de la producción, que era un cliente ruso, como consecuencia del fenómeno que estaban viviendo los mercados internacionales, había entrado en un estado de cesación de pagos, dejando una cuenta impaga de aproximadamente US$ 3:000.000. Es decir que este cliente, no solamente no honró, no cumplió, los compromisos que ya tenía asumidos con las prendas ya entregadas, sino que, además, cortó abruptamente todo pedido de confección y de producción que le hacía a Toryal S.A, lo cual provocó un estrangulamiento en la empresa, tanto por la asfixia económica, como por la disminución impactante en su producción que se redujo en un 70%.

El 29 de febrero, al poco tiempo de haber planteado esta gravísima situación que tenía la empresa a su sindicato, en un ámbito bipartito se dijo -consta en el acta correspondiente- que se iba a enviar a 217 personas al seguro de desempleo porque la realidad productiva permitía únicamente una plantilla de 77 trabajadores. En ese momento -figura en actas- se acordaron los criterios del envío al seguro de paro, con una fórmula de absoluta proporcionalidad. Asimismo, de acuerdo con la nueva legislación, se vislumbraba que en cuatro meses se podría enviar al seguro de desempleo por falta de trabajo. Entonces, tanto para la organización sindical como para la empresa, era absolutamente claro que en cuatro meses la situación no se iba a revertir. Eso ya se sabía desde ese momento y quedó sentado en actas que muy probablemente la empresa tendría que transitar por el camino de las prórrogas del seguro de desempleo.

En ese mismo momento -también esto figura en el acta de enero de 2009- ya se planteó que, dado que era un hecho evidente que la empresa tendría que reducir su plantilla, estaría dispuesta a comenzar a pagar los despidos de aquellas personas que manifestaran su voluntad de retirarse de la empresa. Este era un claro indicio de que la firma planteaba que su estructura natural iba a tener que reducirse.

En todo este tiempo siempre hubo una permanente información al sindicato, con una relación madura, muy cristalina y de buena fe, por lo que Toryal S.A no tiene más que palabras de agradecimiento y aprecio de la sensibilidad que existió ante una situación que se nos imponía a todos. Entonces, se fue atravesando este proceso de dos años en el cual la empresa tuvo que capitalizar todos los pasivos que tenía para asumir sus obligaciones ordinarias y debió reconvertirse, elaborando productos que no hacía para tratar de conseguir mercados y mayor producción. Entonces, se comenzó a mandar muestras a todas las ferias internacionales para ver si podía revertir esta situación. Se mandaron muestras a Alemania, a Austria, a Italia, a Estados Unidos -Nueva York, etcétera-, a Montreal, a China y como producto de ese esfuerzo, comenzaron a incrementarse los pedidos productivos, si bien no en los guarismos anteriores, y se pudo recuperar a 41 personas de las que estaban en seguro de paro. Esta cifra, sumada a las más de setenta que estaban trabajando, hace que hoy haya 102 personas en la plantilla estable de Toryal S.A, en forma segura, habiéndose mantenido la fuente productiva.

La empresa no se fue del país -como hemos escuchado que se ha dicho por ahí-: Toryal S.A sigue apostando al Uruguay, está trabajando en este país y hoy ha consolidado el mantenimiento de más de cien puestos de trabajo, lo cual creo que es muy importante. También lo es que el Parlamento, que a lo largo de todo este tiempo ha seguido la situación de Toryal S.A -nos consta cómo lo ha hecho-, sepa que la empresa ha

consolidado esos puestos de trabajo, más otros 6 cargos gerenciales, por lo que hoy tiene 108 personas trabajando.

Actualmente, existen 78 personas en seguro de desempleo, de las cuales 43 han manifestado su voluntad de acogerse al cobro del despido, al vencimiento del seguro. Indudablemente, en todo este período, con mucha responsabilidad social, Toryal S.A ha tratado de buscar fuentes alternativas de mano de obra. Tanto ha sido así, que al haber prácticamente cerrado la confección, firmó un contrato de arrendamiento con una empresa de un giro muy similar, como lo es la famosa multinacional Faurecia, una firma muy conocida en todo el mundo. Se trata de una de las cinco empresas principales del mundo que hace tapizados de vehículos. Cuando se hizo este arrendamiento, que era una forma de contribuir a paliar el déficit financiero al cual me refería hoy, se puso como condición sine qua non que debía dar prioridad en la mano de obra que requiriera a los trabajadores de Toryal S.A que estaban en el seguro de desempleo. Se le dieron todos los listados de las personas que estaban en esa situación y se entrevistaron a más de treinta, pero únicamente 8 aceptaron incorporarse a esta empresa. Esa fue una alternativa que Toryal S.A creyó que perfectamente podría haber paliado el impacto que va a provocar ahora el vencimiento de los seguros de desempleo.

Como decía, de las setenta y ocho personas en seguro de desempleo, cuarenta y tres ya han perfeccionado acuerdos de pago y han manifestado su voluntad de acogerse al despido al vencimiento del seguro de paro; inclusive, ya han comenzado a percibir ese despido. En este punto debemos decir que la empresa ha hecho erogaciones por más de US$ 950.000 -obviamente, en cumplimiento estricto de la ley- para el pago de los despidos.

El 1º de abril de 2011 -no esperamos al vencimiento del seguro de desempleo, el 30 de junio-, en una reunión con la Comisión bipartita y la organización sindical, Toryal S.A. planteó que no creía que antes de tres o cuatro años pudiera retomar los niveles de producción que tenía antes del envío al seguro de desempleo. También dijo que la situación estaba muy complicada y que vislumbraba que al término de los seguros de desempleo y luego de haberse agotado las instancias máximas legales era más que cierto y probable que se configuraran los despidos fictos que prevé el artículo 9 de la Ley Nº 15.180 cuando trabajadores en seguro de desempleo, por causas evidentes y probadas, no pueden ser reintegrados a la empresa.

En esa oportunidad, el sindicato planteó que iba a defender los puestos de trabajo -como es de orden; está en la esencia de una organización sindical- y pidió que la empresa presentara por escrito la situación que se iba a verificar al 30 de junio. La empresa cumplió: presentó un memorándum. Es más: allí plantea, para que se vislumbrara que no había ningún tipo de especulación, que con vigencia al 1º de mayo iba a retomar a seis de las personas que estaban en seguro de desempleo, porque había recibido algunos pedidos. No queríamos especular y esperar al 30 de junio para decir: "Miren que en vez de treinta y cinco, treinta y ocho o cuarenta, van a entrar seis". Entonces, con total cristalinidad, se dijo que entraban seis personas el 1º de mayo, las cuales ingresaron respetando el criterio de la proporcionalidad. En ese mismo momento se planteó claramente que, al 30 de junio, la empresa Toryal S.A -que no es la misma de marzo de 2009, con una plantilla de cien o ciento dos personas- iba a configurar los despidos. También se dijo que si algún trabajador, por distintos motivos, quería percibir a cuenta los despidos, la empresa estaba dispuesta a comenzar a perfeccionar esa situación.

Esa es la realidad de hoy de Toryal S.A: treinta y cinco personas en seguro de desempleo, dieciséis de las cuales pertenecen al sindicato. Para la empresa son treinta y cinco personas en seguro de desempleo a las cuales se les avisó, con responsabilidad social, en tiempo y forma, que se iba a verificar el despedido ficto el 30 de junio.

Como dije anteriormente, desde marzo de 2009 hasta la fecha, Toryal S.A. tuvo un incremento del 48,5% de los salarios. Además, las filiales en Alemania y Argentina cerraron, y el grupo de Chile disminuyó su actividad al 50%. Actualmente, Filipinas es el socio estratégico que tiene Uruguay para confeccionar. Los cueros que producimos e industrializamos son enviados a Filipinas, donde se termina la confección de la prenda, claro está, por razones de costo.

Reitero que Toryal S.A. es una empresa que hace cuatro años que tiene rentabilidad negativa: en 2008 tuvo una pérdida de US$ 581.000; en 2009, de casi US$ 2:000.000; en 2010, de US$ 1:500.000 y en lo que va de 2011, de US$ 987.000.

Por lo tanto, es legítimo -está dentro del ordenamiento jurídico- que la empresa trate de reconvertirse para dar certeza y seguridad a la plantilla que tiene ahora y asuma, como corresponde legalmente, los despidos que se configurarán al vencimiento del seguro de paro. Quien despide con justas causas está dentro del ordenamiento jurídico; quien despide sin ningún fin espurio debe tener tranquilidad de espíritu. Este es el caso de Toryal S.A., que en este proceso ha actuado con total cristalinidad.

Es imposible pensar en un Toryal que haga confección cuando en Uruguay la realidad del sector indica que en el año 1999 había 25.000 personas ocupadas y, hoy, hay 5.000; es indudable que Toryal debe seguir las vicisitudes del sector en todo el país. Por eso, lamentablemente decimos que Toryal confección es parte de Toryal historia, de Toryal del pasado. Hoy la empresa se va a consolidar en su actividad productiva: procesamiento de cueros lanares para su procesamiento final en el exterior. Para que tengan una idea, antes Toryal exportaba un 80% de prendas terminadas y un 10% de cueros industrializados y ahora la proporción es totalmente al revés: un 10% o menos son muestras y prendas terminadas y un 90%, cueros industrializados.

Hemos tomado, como corresponde, todas las previsiones para asumir los despidos que debemos pagar al vencimiento del seguro de desempleo.

Estamos abiertos a responder con total responsabilidad las inquietudes que tenga el Parlamento, pero antes de terminar queremos hacer una reflexión. Hemos tenido acceso a la versión taquigráfica de la sesión a la que concurrió la organización sindical y queremos hacer algunas puntualizaciones.

La empresa Toryal S.A. quiere decir enfáticamente que no engañó nadie; que utilizó los mecanismos legales que usan todas las empresas que cotizan y aportan a la seguridad social; que siempre actuó con buena fe -ello surge de las actas, que están a disposición de la Comisión-; que va a actuar dentro del marco de la ley y que va a hacer todo lo posible para seguir siendo una empresa productiva en Uruguay. En las notas que envió al Poder Ejecutivo para pedir a este Parlamento que nos ayudara con la extensión del seguro de desempleo, fue muy clara. Voy a leer algunos párrafos de esas notas; seguramente la Comisión las tiene, pero si no es así, con mucho gusto se las vamos a entregar.

Una de las notas es del 4 de enero de 2010. Allí la empresa expresó: "Pero a la fecha, lamentablemente la situación de nuestros mercados sigue incambiada y las expectativas de retomar la producción normalmente no se divisan a corto plazo".

La nota del 5 de abril, enviada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dice: "Pero a la fecha, lamentablemente la situación de nuestros mercados sigue incambiada y las expectativas de retomar la producción normalmente no se divisan a corto plazo. A pesar de ello tenemos la esperanza que luego de la mitad de este año, comience el proceso de revertimiento de la crisis".

Aclaro que estas dos notas fueron pedidos de prórrogas administrativas. Luego, están las solicitudes de prórroga a través de una ley.

La nota del 13 de abril de 2009 expresa: "Esperamos que este cúmulo de medidas [...]" -que estaba adoptando la empresa- "permitan en el correr de los próximos meses, restablecer mínimos niveles de producción y lograr la reincorporación, en forma progresiva, de su mano de obra".

En nota de fecha 15 de octubre de 2010, decimos: "La situación de la empresa (la cual se ha mantenido parcialmente incambiada al día de hoy) es conocida por las autoridades [...]". Y más adelante señalamos: "En consecuencia, no habiéndose revertido las situaciones de fondo que dieron causa a la pérdida de mercados, lo que continúa siendo un desvelo para Toryal presentando en nuevas ferias y presentando constantemente en potenciales clientes muestras de productos que viabilicen mayores volúmenes de compras, es que venimos a solicitar se remita nuevo proyecto de ley en las condiciones antedichas".

Es decir que nunca y en ningún ámbito la empresa asumió el compromiso de retomar el ciento por ciento de su plantilla, como era su aspiración y para lo cual trabajó durante estos dos años. Hoy, Toryal no puede hacer más pruebas ni puede tomar medidas paliativas, a corto plazo o a término, porque la coyuntura es temporaria. La situación de Toryal es la que determinan los mercados que hoy mandan; esa es su realidad productiva. Por lo tanto, con mucho dolor asume esta situación que, por suerte, es de menor importancia que la que se dio a comienzos de este período, en marzo de 2009.

Entonces, estamos abiertos a complementar o ampliar lo que estimen correspondiente.

SEÑOR PUIG.- En primer lugar, agradecemos la presencia de la delegación en esta Comisión.

Desde nuestro punto de vista, no cabe duda de que tenemos un problema serio, porque si bien, al decir del doctor Durán, no se han acordado los retiros de treinta y cinco trabajadores, en realidad, estamos ante el anuncio de despidos. Mal se puede decir que los trabajadores acordaron algo, cuando se plantea que van a ser despedidos a partir del 1º de julio. Además, los trabajadores plantean formas de negociación para que puedan mantenerse los puestos de trabajo.

Por otra parte, en las notas, cuando se plantean las prórrogas del seguro de paro, se dice que Toryal tiene la plena confianza de que se va a lograr acceder a la reincorporación de los trabajadores. De alguna manera, la sociedad uruguaya -a través del Banco de Previsión Social- se ha hecho cargo, durante dos años, del pago del subsidio por seguro de desempleo de los diferentes trabajadores afectados. Por lo tanto, la sociedad uruguaya ha sido solidaria con la situación de Toryal.

Debemos encontrar soluciones e integrar a todas las partes en una negociación que permita la concreción de algunas cosas que acá se están desechando de antemano, como por ejemplo el seguro de paro rotativo o una apuesta al mantenimiento de la plantilla y al crecimiento de la empresa. Sería bueno que el esfuerzo realizado por la sociedad uruguaya se viera reflejado en que no haya trabajadores que pierdan sus puestos de trabajo.

Es por todo esto que en el día de hoy pensamos convocar a un ámbito en el que pueda participar la Comisión, los trabajadores, la empresa y la Intendencia. Digo esto porque partimos de la base de que la Intendencia de San José también está preocupada por este tema, porque se perderían fuentes de trabajo y de sustento de una cantidad de familias en el departamento. Creo que bien vale el esfuerzo y es lo que plantea la Comisión.

El doctor Durán habló de la total tranquilidad de espíritu y que se va a referir a lo registrado en las actas. En tal sentido, quiero reiterar una pregunta que hice a los trabajadores. ¿Qué vinculación tiene Toryal con la empresa Milton, que funcionaba en la zona del Hipódromo de Maroñas y que fuera objeto de múltiples denuncias en torno a la salud laboral? Sé que existen expedientes en el Banco de Seguros del Estado y en el Ministerio de Salud Pública sobre procesos tumorales comprobados de varias trabajadoras de la empresa. No me estoy expidiendo sobre si los resultados fueron o no consecuencia del proceso productivo, pero tengo entendido que hubo denuncias al respecto y nos gustaría saber si la empresa Milton tiene vinculación con Toryal.

Para finalizar, debo decir que uno de los esfuerzos que está haciendo esta Comisión asesora del Parlamento es el de buscar soluciones para este tema. Me parece plausible que todas las partes se plantearan hacer el esfuerzo de la búsqueda de soluciones. En concreto, planteamos la instalación de un ámbito de negociación para poder arribar a las soluciones que la empresa planteó al Poder Ejecutivo, al Poder Legislativo y a la sociedad -que fue solidaria con la situación de la empresa- cuando se aprobaron las prórrogas del seguro de paro. Hay que recordar que los trabajadores empiezan a ser enviados al seguro de desempleo a partir de marzo de 2009.

Entonces, propongo que esta Comisión instale un ámbito de negociación en el día de hoy. Hemos participado a los trabajadores del Comité de Base, de la Unión de Obreros Curtidores y al PIT-CNT acerca de la honda preocupación por el desenlace de esta situación. Por lo tanto, proponemos la creación de un ámbito en el que participe la Comisión, conjuntamente con los señores legisladores del departamento, la Intendencia, la empresa y los trabajadores. Cuando se trata de mantener los puestos de trabajo es un esfuerzo que bien vale la pena.

SEÑOR BISTOLFI.- Luego de lo expresado por el señor Durán, me surge alguna incertidumbre, porque está claro que el papel de esta Comisión es acercar a las partes. Creo que mantener los puestos de trabajo es la idea que todos defienden, tanto la Intendencia como la empresa y, por supuesto, los trabajadores.

Sin embargo, se me plantea una duda con respecto a la plantilla actual de Toryal. Si miramos los números, no se necesita ser Ministro de Economía para advertir que si se baja de US$ 23:000.000 a US$ 10:000.000 la

plantilla no puede ser la misma. No se puede mantener el mismo equipo para facturar US$ 23:000.000 que US$ 10:000.000. De todos modos, sería bueno llegar entre todos a algún camino alternativo.

Al igual que el señor Diputado Puig, me gustaría saber si se resolvió alternar el seguro de paro, como hicieron en su momento las empresas Zenda, Bader y Paycueros.

Por último, me gustaría saber qué certeza pueden ofrecer a esta plantilla de trabajadores -se habla de ciento veinte puestos de trabajo- para que luego no haya problemas. No quiero que hagan futurología, sino que puedan informarnos. Solo quiero saber si cuando se habla de ciento diez puestos de trabajo, ese sería el último achique de la empresa, para no volver dentro de dos años con un problema parecido y de ciento diez vuelvan a cuarenta.

SEÑOR DURÁN.- Como quedó reflejado en la comparecencia de la organización sindical, durante este proceso de dos años hubo permanente comunicación y diálogo. Es indudable que algunas de las alternativas que se plantean hoy como paliativo para una situación impactante de pérdida de puestos de trabajo -es decir, el seguro de paro rotativo o la reducción de las jornadas de trabajo-, las hemos recibido desde hace tiempo. El sindicato no esperó al vencimiento de la última ley, el último suspiro, para plantear soluciones. En cada etapa vivida en este proceso fue una herramienta que estuvo arriba de la mesa. La respuesta que dimos en su momento, que determinó que no fuera posible hacerlo antes de estos dos años, lamentablemente, es la misma que tiene hoy la empresa.

Actualmente no se puede rotar, como no pudo hacerse hace seis meses o un año, porque el gran universo de la gente que se encuentra en el seguro de paro responde a un área de confección y hoy la empresa requiere mano calificada de producción industrial o de curtiembre. Una empresa que está en el límite de sus posibilidades y que está luchando para sobrevivir no puede hacer pruebas. En cuanto a la mano de obra de Toryal puedo decir que este es un piso. Por lo tanto, sin hacer futurología -porque dependemos de mercados internos y externos-, podemos decir al Parlamento que esta plantilla no va a sufrir disminuciones, salvo situaciones imprevisibles. Dentro de la proyección de trabajo, de pedidos de la empresa y de los mercados que se han podido conservar podemos decir que esta plantilla se va a mantener, o inclusive incrementar, porque, sin dudas, Toryal quiere incrementar su plantilla cuanto antes. Es más: este cliente de origen ruso al cual me referí anteriormente, que representa casi el 80% de toda la producción de Toryal, tuvo el tupé de hacer pedidos que prácticamente implicaban un 20% más de la producción que tenemos hoy. Sería bárbaro, pero no dice nada de cómo va a pagar lo viejo, o sea que quiere que le sigamos produciendo a riesgo. Precisamente, lo que no quiere y lo que no va a hacer Toryal es seguir apostando al riesgo, porque si seguimos en esa especie de juego, vamos a poner en riesgo también esos ciento dos puestos de trabajo.

Por lo tanto, la mano de obra que tiene hoy la empresa es calificada, capacitada y preparada como para poder mantener aquella producción que le permita conservar los nichos de clientes que hoy tiene. No se está actuando caprichosamente; la empresa no está analizando la posibilidad de utilizar esos instrumentos. Si lo hubiera pensado lo hubiera hecho antes, y no hubiera esperado a estar con el agua hasta el cuello.

Para referirnos a la vinculación de Toryal S.A con Milton S.A, debemos remontarnos a dieciocho o veinte años. Antes, Toryal se dedicaba a la curtiembre -como ahora- y Milton era una empresa del grupo que se dedicaba a la confección. En determinado momento, en el año 2000, fue absorbida por Toryal S.A para volver a tener la realidad que teníamos hasta el año 2009: confección y producción en una misma planta industrial. Se hizo esta absorción manteniendo la antigüedad de todo el personal, y se le dio la posibilidad de egresar a aquellos operarios que no querían el traspaso, pagándoles todo el despido. Es más: a la gente que ingresó se le dio treinta días para ver si se adaptaban a las nuevas condiciones de la empresa, que era una empresa distinta, que pasaba de ser de confección a curtiembre. Hubo gente que obviamente no se adaptó y que también accedió al despido dentro del plazo de treinta días. O sea que Milton S.A a partir del año 2000 es Toryal S.A.

Podemos decir que todas las dificultades a las que se refirió el señor Diputado, que dieron lugar a intervenciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Banco de Seguros del Estado, además de muchísimos juicios a través de los cuales los trabajadores alegaron que como consecuencia del uso determinado producto que era exigido por los mercados extranjeros para la industrialización, sufrieron problemas en la piel y alergias, fueron laudadas por la Justicia. Trajimos todas las sentencias -por si alguien tiene interés de ver- de los más de veinticinco juicios que tuvo la empresa al respecto. Muchos de estos

juicios fueron iniciados por veinte, treinta o cuarenta trabajadores. En todos los juicios y los fallos, en primera y segunda instancia, la Justicia laboral determinó que la entonces empresa Milton -ahora absorbida por Toryal- no había actuado en desarreglo con la legislación, y laudó esta situación. Por lo tanto, no incumplió ninguna norma ni puso en riesgo la salud de sus trabajadores, más allá de lo que implica cualquier proceso productivo. Además, revirtió en su momento el proceso productivo -por algo esa situación de Milton no fue trasladada a Toryal-, cambiando metodología de trabajo y productos. Todo eso se hizo en conjunto con la Inspección General del Trabajo.

Por lo tanto, esa situación de casi veinte años atrás se laudó por la Justicia y podemos decir que Milton es Toryal porque, reitero, Toryal absorbió a Milton hace más de diez años.

La otra pregunta creo que ya la respondí. Puedo decir con certeza que Toryal está apuntando a consolidar estos ciento dos puestos de trabajo, a crecer y, obviamente, a generar más valor y mano de obra, pero eso no se vislumbra a corto plazo. Por eso, hoy el principal esfuerzo de Toryal es consolidar estos ciento dos puestos de trabajo, que son importantes, como también lo son los treinta y cinco que hoy están afuera. Pero, reitero, también son importantes estos ciento dos puestos, por lo que la empresa está haciendo sus máximos esfuerzos para mantenerlos.

Con respecto al ámbito de negociación o de intercambio, no queremos crear la expectativa de que por generar un ámbito de negociación se pueda arribar a soluciones que ya hemos evaluado y que, lamentablemente, no hay posibilidades de asumir por parte de la empresa. Por lo tanto, creemos que hoy no es la solución para esta situación. Digo esto con mucho respeto; valoramos mucho el interés de los señores Diputados, pero el interés de la empresa de consolidar esta protección amerita que no pueda seguir especulando y dilatando en el tiempo una solución de fondo como la que hoy tiene por delante, que va a enfrentar con la mayor responsabilidad, sabiendo a lo que se expone y lo que puede sucederle, porque vivimos en el Uruguay. Iremos con nuestra verdad para que nos escuchen quienes deban escucharnos. Ojalá que Toryal no termine siendo otra de esas empresas que después de atravesar procesos de crisis o conflictividad profunda terminan aun peor. Pero vamos a actuar con la misma presencia que tuvimos aquí.

Dado que el señor Diputado planteó algún tipo de soluciones como las que adoptaron otras curtiembres, el señor Director de la empresa quiere puntualizar bien las diferencias entre Toryal y esas otras curtiembres.

SEÑOR GOTTSCHALK.- A los curtidores les gusta mucho comparar la curtiembre y considerarlas a todas iguales. Yo quiero detallar y resaltar que nosotros somos una curtiembre lanar. Siempre nos están comparando con Bader, Paycueros S.A o Zenda, que son curtiembres vacunas. Por ejemplo, Bader está haciendo cuero automotriz. Recibe el cuero en "wet blue", lo tiñe, lo pasa por unas máquinas, termina el cuero, lo corta y lo exporta. Realmente, sin menospreciar la mano de obra de Bader, se trata de operarios que alimentan la máquina. Mis operarios son artesanos del cuero; cada uno tiene su máquina, a la tiene que alimentar o trabajar con ella.

Quiero resaltar algo que creo que es de mucha importancia: somos una curtiembre lanar que todavía tiene en su planta -en curtiembre- ochenta operarios. No sé cuántas curtiembres en el Uruguay me pueden nombrar con esa cantidad de gente trabajando en forma industrial.

Además, voy a comentarles el tipo de cueros que trabajamos. Entre los cueros lanares nos especializamos en el cuero de corderito, que lo recibimos en estado seco salado, de China, de Australia o de Nueva Zelanda. Depende de dónde venga el cuero, el proceso que lleva. También recibimos cuero de oveja o capones de Australia para hacer cueros medicinales. Es completamente otro trabajo. Asimismo, recibimos cueros de España, Chile o también trabajamos con algunos corderos nacionales. ¿Por qué recalco esto? Porque cada cuero se trabaja de una forma distinta, y la máquina se adapta al cuero. No es tan fácil cambiar de personal. Si yo cambio de personal, tengo que reeducarlo y reenseñarlo, y eso va atado a costos, como el gasto de material.

A su vez, con todas estas necesidades que tenemos hoy en día de buscar mercados nuevos no solo trabajamos esos cueros, sino también cueros vacunos. También compramos cuero "wet blue" como las otras curtiembres. En algo nos parecemos. Compramos cueros vacunos para hacer marroquinería, carteras, billeteras, cinturones; preparamos cueros para calzado o vestimenta, en procesos que son totalmente distintos. También trabajamos napas, cuero muy fino, de oveja y de cabra, que traemos de la India, de Pakistán o de Turquía.

Nombré unos cuantos países del mundo: da para pensar que Toryal no solo trabaja cueros nacionales sino mucha materia prima importada.

Asimismo, es importante señalar que trabajamos pieles finas.

Esto significa que un operario de Toryal actualmente está muy adiestrado, y si seguimos manteniendo este engranaje podemos garantizar trabajo.

SEÑOR PUIG.- En primer lugar, quiero decir que, precisamente, en virtud de la calificación del personal de Toryal, de los artesanos en cuero altamente calificados, a que se refería el señor Gottschalk, la Comisión plantea a la empresa que genere los ámbitos para que ese personal calificado no quede afuera del proceso productivo, porque en todo caso sería una pérdida no solo para los trabajadores sino también para la empresa y para la sociedad.

Entonces, invito a la empresa a que recapacite sobre la propuesta, porque no me parece bueno negar de antemano un ámbito de negociación cuando está planteada la pérdida de puestos de trabajo. Es una opinión personal para que se instale un ámbito de negociación porque, como dijo el doctor Durán, los procesos conflictivos pueden afectar a la empresa y a la Comisión le interesa evitarlo y arribar a soluciones.

El doctor Durán me ha dicho que me quedara tranquilo con relación a los problemas de salud que se dieron en Milton pero, en realidad, aunque sea muy subjetivo, no puedo hacerlo, porque tuve oportunidad de conversar con algunas trabajadoras afectadas, algunas de las cuales fallecieron.

SEÑOR ANDRADE.- La Comisión no puede hacer magia. No obstante, cualquiera que tenga una mínima experiencia en relaciones laborales tiene claro que existen momentos donde es más fácil establecer una salida, pero en otros casos las posiciones son inamovibles. En general, esta situación termina con resultados negativos para todo el mundo.

No estamos interpelando a nadie ni estableciendo quién tiene la culpa; la Comisión podría embarcarse en esa discusión, pero no llegaríamos a ningún acuerdo.

Ambas partes se presentaron ante la Comisión y expusieron sus argumentos, pero siempre que existen intereses la negociación es complicada. No obstante, recomendaría a los trabajadores que lo que recién dijo la empresa acerca de que los trabajadores tienen una alta calificación sea su argumento en la próxima negociación colectiva a la hora de adjudicar categorías.

En las relaciones laborales siempre es complicado encontrar un marco de negociación y por eso se llega a la Comisión o al Ministerio. La Comisión puede aportar oxígeno. Si voy a una negociación con la idea de no moverme ni un milímetro de mi posición, es evidente que la situación se puede complicar más. Las partes pueden decir que tienen la razón y que no se moverán de su posición porque tienen la razón absoluta. En esas condiciones es muy difícil encontrar un margen mínimo para negociar salidas, que siempre son críticas. Si bien la situación es compleja para todo el mundo, evidentemente más lo es para los trabajadores, porque tengo claro que quien va al seguro de paro, está despedido o se queda sin trabajo atraviesa una situación más angustiante y dramática, y no hace tanto atravesamos una crisis muy dura. Generalmente estamos más en recesión que en crecimiento.

Me parece que no deberían bombardearse todos los ámbitos de negociación, porque de esta situación no se sale sin negociar. Si dentro de quince o veinte días estalla el conflicto, ¿se sale sin negociar? Quizás se diga que la Comisión no es el ámbito adecuado para negociar, pero las partes igual tendrán que negociar, acá, en el Ministerio, en el boliche de la esquina o en cualquier lado.

Después de haber escuchado a los compañeros y a la empresa nos quedó claro que la solución no es sencilla, pero habrá que buscar un camino.

Entonces, sin hacer juicios de valor acerca de los motivos que podrían llevar a un conflicto, siempre es saludable evitar que la sangre no llegue al río y encontrar mecanismos de solución. Tengo claro que a veces no es posible encontrar soluciones. Todos conocen mi origen y por eso puedo decir que a veces hasta sindicalmente no se logran soluciones, porque no existen márgenes para negociar, pero en este caso sería

importante aprovechar la relación que han tenido las partes y que confiaron en la Comisión, porque la confianza en términos de relaciones laborales se gana a gramos y se pierde a kilos. Construir un marco maduro de negociación laboral cuesta añales, pero se puede destruir en cinco minutos, y recomponerlo es muy complicado.

La Comisión no puede obligar a negociar a la empresa ni al sindicato pero, en todo caso, persuadir para encontrar soluciones.

SEÑOR DE LEÓN.- Estamos ante una situación muy compleja.

Ha habido un cambio en la productividad mundial y, como se ha dicho, estamos pasando de un modelo "fordista" a un "toyotista", es decir, más centrado en series cortas o de distinta producción en una misma fábrica, lo que requiere ciertas habilidades del trabajador, que sea más un trabajador especializado con otro desempeño que un operario.

Comparto lo que dijeron los señores Diputados Puig y Andrade.

En una visión positiva, creo que tenemos que buscar una solución. Los propietarios de la fábrica han expresado que han buscado todos los caminos; creo que nunca es tarde y hay que evitar el conflicto a nivel máximo. Sería positiva una visión de reingeniería, es decir, habría que buscar aumentar la productividad.

Sabemos que también hay otros problemas a nivel de los mercados; desgraciadamente, los precios se fijan a nivel mundial. A su vez, la fábrica tiene una relación intrafábrica con otras subsidiarias, como en el caso de Filipinas.

A veces con reingeniería se pueden superar problemas y creo que con la colaboración de todos -Gobierno departamental, Gobierno nacional, propietarios y trabajadores-, basados en las relaciones laborales pero también en adaptar la fábrica a la productividad y a lo que realmente está pasando, se puede intentar una última chance; creo que si todos colaboramos va a ser positivo para todos. Va a quedar en la conciencia de todo el mundo que se hizo todo lo posible por superar esta situación. Muchas veces hemos visto hacer reingeniería en procesos industriales perdidos -para eso se inventó la reingeniería a nivel de la producción-; los costos no solo están determinados por el salario sino que se pueden buscar maneras de mejorarlos y de tener cambios espectaculares en la orientación de la empresa. Nosotros queremos que las empresas ganen pero también que los trabajadores ganen y estén bien en lo que refiere a condiciones de trabajo. Esto es bueno para todos y para el país. El sector de la vestimenta nos interesa mucho ya que ha tenido serios problemas. Hay empresas que están actuando en pequeñas series, en nichos de mercado, han logrado sobrevivir y les va bien. En este sentido hay todo un cambio a nivel industrial.

Creo que vale la pena la propuesta del Diputado Puig, por lo que deberíamos continuar en esa dirección.

SEÑOR CERSÓSIMO.- Creo haber escuchado a los integrantes de la empresa dar razones muy fundadas y manifestar que están dispuestos a ir a la mesa de diálogo, como lo han hecho hasta ahora; no creo que vayan a rehuir.

El Poder Legislativo es un ámbito sumamente valioso; aquí están representadas todas las tendencias, todos los sectores, pero en especial está el interés general -que defendemos todos, sin excepciones-, que incluye la estabilidad empresarial y el mantenimiento de la fuente de trabajo y del ingreso familiar. Valoramos todos los esfuerzos, tanto el de los trabajadores como el de la empresa, y me parece que contamos con la empresa porque en ningún momento se negó a dialogar.

Quedó claro que se ha puesto sobre la mesa un riesgo, sobre el que estamos todos preocupados. Hasta este momento se ha podido asegurar la mayor cantidad posible de fuentes de trabajo y en este proceso se han logrado soluciones individuales, de acuerdo con la voluntad del trabajador de encontrar un destino a sus esfuerzos, pero el riesgo es la estabilidad empresarial y la fuente de trabajo que existe actualmente. De manera que comparto y apoyo la posibilidad de que la empresa participe en áreas de conversación, sobre todo para dejar en claro en forma permanente cuáles son los argumentos, establecer el riesgo que se corre y la posibilidad de conseguir apoyo. Si este es un proyecto que todos queremos apoyar, que tiene viabilidad y que

está dentro de la concepción de país productivo, podremos ayudar entre todos a que pueda concretarse sin apostar al descalabro de ninguna estructura industrial empresarial.

SEÑOR PRESIDENTE.- En virtud de que luego del intermedio vamos a recibir a los trabajadores, cabe preguntar a la empresa si entiende oportuno que los recibamos en conjunto. El deseo de esta Comisión es poder escuchar a las dos partes, lo que no implica ningún tipo de negociación ni de acuerdo, sino simplemente por el hecho de que pueden existir dudas o preguntas.

SEÑOR DURÁN.- No tenemos ningún inconveniente en proceder de esa manera.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión pasa a intermedio.

(Es la hora 14 y 52)

—— Continúa la sesión.

(Es la hora 15 y 58)

(Ingresa a Sala el sindicato de Toryal S.A.)

—— La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del sindicato de Toryal S.A., integrada por la señora Karina Morales y los señores Adrián Ramos, Pablo García, Leonardo Cavia y Daniel Pinto, a efectos de analizar la situación planteada.

SEÑOR CAVIA.- Antes que nada, quiero señalar que soy integrante de la Unión de Obreros Curtidores.

En primer lugar, quiero agradecer el esfuerzo que han hecho para recibirnos en el día de hoy.

Hemos venido aquí para denunciar la problemática que tenemos en la fábrica Toryal S.A., ubicada en la Ruta Nº 1, kilómetro 34, del departamento de San José.

Supongo que ustedes están al tanto de la situación. Hace dos años y cuatro meses que los compañeros están en el seguro; fueron enviados doscientos diecisiete trabajadores de los cuales, si no me equivoco, hoy quedan treinta y cuatro.

Este proceso comienza en febrero de 2009, cuando se otorgan las licencias; en marzo cuando se debe retomar la actividad, no se hace por completo. Hoy en día, hay ciento dos personas que están trabajando en la empresa.

Estamos ante una situación en la que no hay más posibilidades de prórrogas. Hemos traído un documento, que vamos a proporcionar a la Comisión, en el que figuran las siete prórrogas que dieron el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo.

Durante estos dos años ha habido distintas instancias de negociación a nivel bipartito y tripartito, pero no hemos conseguido el objetivo deseado, que es el reintegro de todos los trabajadores.

Por lo tanto, nosotros planteamos que el 1º de julio los trabajadores se quedan sin seguro de paro. Pedimos el reintegro inmediato de ese grupo de trabajadores. En ese sentido, el 20 de mayo la patronal nos ha planteado oficialmente en el Ministerio que esos trabajadores no van a ser retomados y que serán despedidos. Esto genera una situación de conflicto y por eso hemos venido a plantearles esta situación para ver si pueden hacer algo.

Consideramos que no ha habido voluntad por parte de la patronal para solucionar el problema; ha habido una imposición. En las instancias de negociación, la patronal se ha comprometido con el sindicato y también con los actores políticos, tanto el Poder Ejecutivo como el Poder Legislativo, a hacer lo imposible para que los puestos de trabajo no se pierdan. Pero eso no ha sucedido. Hoy existen alternativas para que los puestos de trabajo no se pierdan, pero la patronal no está dispuesta a hacer nada, solamente a despedir a los trabajadores.

Hicimos una cuenta rápida y pudimos comprobar que al Estado -es decir a todos nosotros- le ha costado US$ 1:700.000 el seguro de paro de todos los trabajadores hasta ahora. Los compañeros han gozado de ese subsidio. De alguna forma, nosotros hemos avalado las sucesivas prórrogas en el entendido de que al final del proceso íbamos a tener una negociación acorde que fomentaría el trabajo y no los despidos como se está planteando.

Esta es la situación: treinta y cuatro familias se están por quedar sin trabajo en el departamento de San José.

SEÑOR GARCÍA.- Hemos venido aquí para dar a conocer los mecanismos que hemos accionado.

Hemos comenzado una campaña de denuncia pública en todo el departamento y mantenido reuniones con distintas autoridades, con el Alcalde de la zona, con el Intendente. En el día de ayer, nuevamente, realizamos una asamblea con todos los trabajadores y se determinó el plan de acción que vamos a tomar. La medida será la ocupación de la planta y, si la situación no se revierte, el comienzo de un conflicto a nivel nacional de la industria curtidora.

SEÑOR RAMOS.- Me quedaría con una de las últimas cartas que envía la empresa el día 3 de diciembre, dirigida al Director Nacional de Trabajo, señor Luis Romero. Envía esta nota porque el día 2 de diciembre el Ministerio rechazó el último pedido de ley.

En una de las partes de dicha carta se dice que se solicita al Ministerio que les den ese último empujón, esa última prórroga, ese último apoyo, que permitirá, sin lugar a dudas, evitar la pérdida de decenas de puestos de trabajo.

En ese entonces, en diciembre, estábamos hablando de que había más de cien compañeros en el seguro de paro. La empresa pide este último empujón para evitar el despido de más de cien compañeros. Hoy, estamos hablando de que quedan treinta y cuatro compañeros en el seguro de paro, y la empresa se niega rotundamente a reincorporarlos al trabajo. Simplemente quería que quedaran claras estas últimas palabras de la empresa, que fueron dirigidas el día 3 de diciembre al Director Nacional de Trabajo, señor Luis Romero.

SEÑOR PINTO.- Soy dirigente de base de la Unión de Obreros Curtidores, del sindicato de la empresa Toryal S.A.

Quería aclarar que trabajo hay en la empresa. No tenemos problema de materia prima, como de repente pasa en curtiembres de cuero vacuno. Vemos que no hay problema para la reincorporación de estos compañeros. No es un capricho del sindicato tomar medidas; no lo hacemos porque se nos canta, sino que tenemos motivos para eso: vemos que hay trabajo dentro de la empresa.

SEÑOR PUIG.- En la documentación que trajeron los trabajadores en la sesión anterior se puede ver con claridad que varios de las notas de pedidos de prórroga de seguro de paro son firmadas en forma conjunta por la empresa y por los trabajadores. Por lo tanto, allí hubo un acuerdo para recibir el oxígeno que la empresa necesitaba para lograr desarrollar un trabajo hacia el mantenimiento del conjunto de los puestos de trabajo de la empresa Toryal S.A. Si en ese momento y en esos dos años existió la posibilidad de llegar a acuerdos con los trabajadores para solicitar al Estado las prórrogas en el seguro de paro -que pagó la sociedad uruguaya-, no entendemos muy bien las reticencias a llevar adelante hoy un ámbito de negociación que permita salvar la totalidad de los puestos de trabajo, viendo las reestructuras o los mecanismos necesarios -ya sea por reducción horaria, por rotación en el seguro de paro, o lo que las partes entiendan conveniente- a los efectos de asegurar los puestos de trabajo.

En el pasaje anterior, cuando conversamos con la patronal, no me quedó muy claro el tema, porque había entendido que la empresa se negaba al ámbito de negociación. Luego, el señor Diputado Cersósimo manifestó que entendía que la empresa estaba accediendo a ese ámbito de negociación. Yo espero que así sea, que la empresa esté accediendo y que realice los esfuerzos necesarios, junto a todas las partes, para p abordar un acuerdo, si es posible en el día de hoy. Por lo tanto, creo que corresponde preguntar a los trabajadores si tienen la voluntad de diálogo y de negociación que permita hoy hacer los esfuerzos para un acuerdo. Creo que eso hay que planteárselo a todas las partes y, a partir de que haya decisiones claras de cada una de ellas

en el sentido de instalar un ámbito de negociación, yo creo que estamos a tiempo de lograr una solución al conflicto y evitar que la situación se empantane a partir de la instalación de medidas de una u otra parte, porque, lógicamente, si la empresa procede a los despidos, va a haber una movilización, no solo de los trabajadores de Toryal S.A., porque acá los representantes de la UOC, PIT-CNT planteaban una generalización del conflicto. Entonces, yo creo que todas las partes deberíamos acceder a instalar ese ámbito de negociación y preguntar a los trabajadores si están dispuestos a recorrer es camino.

SEÑOR ANDRADE.- Me quedé con la misma impresión que el señor Diputado Puig, en el sentido de que la primera conclusión -voy a leer la versión taquigráfica- a la que llegaba la empresa era que estaba agotada la posibilidad de negociación. En todo caso, podemos echar una mano en ese sentido, es decir, abrir la cancha para poder negociar, porque se puede negociar antes, durante o después del conflicto. Eso es más viejo que el agujero del mate. Ahora, es evidente que durante y después del conflicto es más complicado que las posiciones se puedan mover, porque tienden a cristalizarse. En general, la empresa, después del conflicto, entiende que el daño está hecho y piensa: ¿para qué me voy a mover? Y para la barra que está en conflicto, moverse de posición después que entró en un lío más duro es complicado.

Entonces, lo que le planteamos a la empresa recién es lo siguiente: sin que la Comisión entre en juicios de valor, que capaz que podrían complicar más la cancha de la negociación, tal vez este podría ser el ámbito en el que pudiéramos agotar todas las instancias. La última opinión que se llevó la empresa es que estaban dadas las condiciones de que estuviéramos en una segunda ronda aquí para ver cómo se podían arrimar las posiciones, a los efectos de encontrar una salida que tenga el menor costo social. Eso es evidente.

Nosotros le decíamos a la empresa, y lo vamos a decir ahora, que es claro que cuando una fábrica cierra, las condiciones no son iguales. En una crisis, en general, la parte de los laburantes es la que deja de pucherear o tiene dificultades para pucherear. Y si venimos administrando este lío por dos años y pico la idea es que podemos dar una mano para que la solución no se termine frustrando en un camino que después es de difícil retorno.

Está claro que la salida de estos líos es siempre la negociación. Se puede negociar ahora o después del conflicto: yo creo que la voluntad mayoritaria de la Comisión -de acuerdo con las posiciones que hemos escuchado aquí- es interceder y, a través de la persuasión, generar condiciones de negociación. La Comisión no puede obligar. No podemos decir: "Negociás o te azoto". Sí puede persuadir para que se genere un escenario de discusión, que, en definitiva, no es nuevo ni para los trabajadores aquí presentes ni para la empresa, que está negociando en crisis. Si venimos administrando trabajadores en el seguro de paro desde hace dos años es porque existen condiciones. También tenemos experiencia de negociar en condiciones complicadas. Entonces, me parece que esa es la idea: ayudar a establecer un vínculo, por dentro o por fuera de la Comisión, para sentarse a discutir a ver si se encuentra una salida antes de que reviente el lío. Y si no se logra y revienta el lío, en algún momento habrá que discutir después para encontrar una zona de acuerdo. Creo que esa es la voluntad de la Comisión, sabiendo que se trata de una empresa importante, que ocupa una cantidad relevante de trabajadores y la idea es que se logre superar el costo social.

SEÑOR BISTOLFI.- En lo que respecta a mi opinión -y creo que también a la de varios integrantes de la Comisión- la idea sería que las cosas se pudieran solucionar antes, generando un ámbito donde se pueda discutir. En ese sentido, quería saber si ustedes ya tienen trazado algún camino a recorrer, si están pensando en alguna salida, o si simplemente están abiertos a juntarse para ver si entre todos se busca una solución. Quizás ya tienen alguna punta sobre cuál sería el camino a recorrer.

Está claro que, si bien es natural la defensa de los más de treinta puestos de trabajo, también me parece que si miramos solo el árbol, perdemos el monte, que debemos analizar el conjunto, en la medida en que hay ciento diez puestos que hoy se mantienen y, técnicamente, en estas condiciones se podrían conservar en el tiempo. En ese sentido, quisiera saber si tienen algún camino del medio que se pueda recorrer para empezar por algo, porque principio tienen las cosas.

SEÑOR GARCÍA.- Primero, nosotros no estamos cerrados al diálogo con la empresa: siempre nos mantuvimos abiertos a cualquier tipo de negociación y así hemos venido actuando durante estos dos años y medio.

La única alternativa viable que tenemos nosotros es el reintegro de estos treinta y cuatro trabajadores por la vía que sea. Podemos discutir de qué forma ingresarían o cuáles son las alternativas, pero la única salida es que estos treinta y cuatro trabajadores entren a trabajar a la planta. Podemos discutir cualquier otra cosa, pero no hay salida si no se contempla el puesto de trabajo de estos treinta y cuatro compañeros. Estamos hablando de que el aparato productivo se mantiene; no se está cerrando la planta, no se está yendo del país ni nada de eso. Entonces, trabajo hay: la fuente laboral está abierta y la única salida es el reintegro de los treinta y cuatro compañeros. Podemos discutir, como ya dije, de qué forma se reintegrarán o cuáles son las alternativas que podemos manejar en conjunto, pero la única salida que tenemos los trabajadores es esa.

SEÑORA MORALES.- Creo que hay algo que no ha quedado claro y, quizás, parte de la culpa sea de nuestro sindicato.

En reiteradas oportunidades, desde el año 2009, o inclusive desde antes, cuando se formó el sindicato y se creó la base, siempre hemos tratado de llegar al diálogo, porque entendemos que es la primera herramienta que tenemos, por lógica. Pero nos hemos encontrado con una patronal que es demasiado intransigente. Sí: en este período de prórrogas y de proyectos de ley, todo se ha hecho en conjunto, siempre con una mesa de diálogo. Continuamos con la mesa de diálogo por el tema de que se terminaba el seguro de paro y había que buscar una solución. Y ahí nos encontramos con que la empresa deja de tener esa buena voluntad de dialogar con nosotros y simplemente baja lineazos. En la última acta de la Comisión tripartita, donde estuvimos con el Ministerio, queda claro que la empresa no tiene ningún interés de buscar alguna alternativa y, para mí muy livianamente, dice: "son despidos". Entonces, ahí es donde empieza el problema.

Estamos totalmente abiertos al diálogo; hemos manifestado las alternativas que nos parecen posibles y no hemos escuchado por la otra parte absolutamente ninguna propuesta de negociación, porque no nos han dicho que sí o que no, ni que busquemos otra alternativa: simplemente son despidos. La forma de negociar de la empresa es decir que el 1º de julio los trabajadores quedan despedidos, desafectados de la empresa porque no se necesitan, lo cual no es ciento por ciento real, porque trabajo hay, como decía el compañero, y porque se trata de puestos que se pueden redistribuir en la producción. Se debió haber brindado una capacitación, lo cual se dijo en las instancias de la bipartita y de la tripartita, donde queda asentado en actas cómo hemos venido negociando. Creo que demostramos la madurez suficiente, pero llegamos al límite donde es la empresa que nos cierra las puertas diciendo que son despidos.

SEÑOR BISTOLFI.- Por eso iba la pregunta de si ya tenían alguna punta para salir de esto, porque teniendo en cuenta lo manifestado por nuestros invitados, en realidad, sí hay una condición: para empezar a hablar, habría que pensar en volver a tomar a los más de treinta trabajadores. O sea que mirando el tema objetivamente, tratando de aportar algo y poniéndome por el camino del medio -que me parece que es la única manera de salir de estos pantanos-, uno ve cómo reflejan ellos una facturación de US$ 23:000.000 que baja a US$ 10:000.000, inclusive sin estar ajustada. Entonces, si se mantuviera esa estructura, es decir, la misma plantilla para facturar la mitad, ¿cuál les parece que sería el camino para tomar a los trabajadores que hoy están en seguro de paro?

SEÑOR PUIG.- Quisiera que quede claramente establecida en la versión taquigráfica la respuesta categórica de la delegación de trabajadores, en el sentido de que está dispuesta a iniciar un proceso de negociación. Creo que esa es la primera cuestión que hay que analizar, porque tenemos una situación instalada: hoy no hay despidos; hasta el momento se ha hablado del 1º de julio. Por tanto, hoy tenemos condiciones de instalar una mesa negociación. Es lo primero que hay que plantearse. ¿Qué implica la mesa de negociación? ¿Que cada una de las partes abandona su tesitura? No. Implica que no se implementan medidas previamente al resultado de esa negociación. Y no instrumentar medidas por las partes implica no concretar los despidos y no instalar el conflicto, con todas las consecuencias que puede tener un conflicto, no solo en Toryal S.A, sino también en el conjunto de las curtiembres.

Nosotros no queremos poner la carreta delante de los bueyes. Lo que queremos es instalar un ámbito de negociación para buscar soluciones entre todos. Me quedó claro que los trabajadores están dispuestos a integrar ese ámbito. No sé cuál es la posición de la empresa; habría que preguntarle nuevamente, porque no me quedó claro. Parto de la base de que la empresa se va a inclinar por instalar un ámbito de negociación. Me parece que no sería pertinente que un ámbito de negociación propuesto por una Comisión del Parlamento fuera desechado; pero, bueno, en todo caso hay que preguntar.

Lo que me parece claro y positivo -lo reivindico- es la actitud de los trabajadores, que están dispuestos a integrar ese ámbito de negociación.

SEÑOR ANDRADE.- Comparto la línea de razonamiento que hace el compañero Luis Puig.

Hemos tenido cientos de conflictos en los que la empresa se ha negado a negociar con medidas o el sindicato no ha querido hacerlo hasta tanto no se reviertan las medidas que lo llevaron a esa situación. Y parados en esa posición, pueden arder las velas, y en realidad después podés ceder en función de que no se tuvieron las fuerzas de un lado o del otro para bancar la circunstancia. Pero si uno mira la realidad conflictiva con brocha gruesa, en muchísimos casos lo que hay es una empresa que dice: "Ocupando no discuto" y un trabajador que dice: "Primero, para sentarme a discutir, reintegrá a los despedidos".

Creo que el planteo que hace Luis Puig está a tiempo. Ahora tenemos que considerar la situación de más de treinta trabajadores en el seguro de paro, pero hemos administrado el problema de doscientos veinte personas en esa situación. Entonces, si se logró administrar en condiciones más difíciles una circunstancia en la que había más de doscientos enviados al seguro de paro y no se llegó a un conflicto -no debe ser sencillo para ningún dirigente sindical estar parado en una realidad en la que se va el 70% de la plantilla en seguro de paro y no tener un conflicto-, en este caso -que no es numérico; está claro que aquí hay condiciones concretas: cómo se proceso la negociación, cómo avanzó, si bien o mal-, tendríamos que hacer todos los esfuerzos posibles para resolver esto de la mejor forma. El conflicto de intereses está instalado en la sociedad nos guste o no. El asunto es resolverlo con inteligencia. Entonces, creo que sería bueno aplicar esta lógica para los dos lados, porque si hoy convocamos a la empresa a negociar y mañana le pintan toda la fachada, de punta a punta, va a decir: "Muñeco: ¡convocaste a negociar, abrís la negociación y ahora me haces esto!". Lo mismo sucede al revés. Si un día los convocan y al otro día les dicen: "Mirá que lo de los despidos está fuera de la mesa de negociación y no se discute de ninguna forma: los despidos van y van", es evidente que las condiciones para negociar son complicadas.

¿Qué se debe hacer mientras tanto? A lo mejor, ganar un poco de tiempo; capaz que se debe tramitar un espacio para lograr condiciones que permitan que los compañeros banquen la negociación. Nadie puede saber a priori cuál va a ser el resultado de la negociación, salvo que se sea pitonisa. Ahora bien: que sea la negociación la que nos dé el resultado. Nosotros podemos lograr el ámbito, pero las partes son las que van a tener que discutir y buscar la vuelta al asunto, en un clima acorde. Uno entra a un conflicto cuando no tiene más remedio. Es así: si no tenés más remedio, entrás y buscás salir de la mejor forma. Supongo que la empresa no debe tener ningún interés de entrar en un lío de magnitudes. Tampoco tiene gollete para el país tener un lío en toda la rama de actividad, si es que se puede evitar. Pero si no se puede evitar el conflicto, hay que organizarse de la mejor manera.

Comparto lo que dijo el compañero Puig. Si hay que abrir una instancia de negociación, ojalá que sea lo más breve posible, pero el tiempo que precise que sea convocando a las partes a no innovar mientras dure la negociación. No innovar no implica abandonar la posición de la empresa que diga: "Mirá: yo creo que hay que hacer una reestructura donde no puedo meter a nadie". El tema es que mientras dure la negociación -diez días, quince días o un mes- se postergue esa decisión y capaz que de la negociación surge una alternativa diferente.

Me parece que ese es el mejor mecanismo para evitar una situación en la que después se termina negociando de la peor forma para los dos lados. Por ahí hay que buscar la vuelta.

SEÑOR BISTOLFI.- Quiero dejar sentado y hacer una aclaración, porque a partir del comentario del señor Diputado Puig parece que yo dudara de si ustedes están abiertos a negociar o si la empresa está abierta a negociar.

Quiero reafirmar que la pregunta relativa al reintegro de los que estaban en seguro de paro únicamente fue para saber si ese era el punto de partida. Yo estoy igual de seguro que él de que si hay algo que se debe hacer acá es negociar y me parece que todas las partes van negociar: ustedes, para retomar a los trabajadores y la patronal, para no generar problemas.

Explicar estas cosas insume tiempo, pero no quiero que quede en la versión taquigráfica la sensación de que estoy dudando de la voluntad que ustedes tienen de negociar.

SEÑOR DE LEÓN.- Tal como lo hicimos hoy cuando estábamos reunidos con los empresarios, decimos que la solución es negociar; se debe tratar de resolver este problema o de disminuir el daño. Si el Gobierno nacional, el Gobierno Departamental, los trabajadores y los empresarios ponemos lo mejor, podemos encontrar una salida. A veces es posible revertir situaciones que están un punto crítico, beneficiando a todas las partes.

Entonces, creo que lo que corresponde es negociar. Ya está demostrada la voluntad de los trabajadores de hacerlo; ellos tienen el interés lógico de salvar las fuentes laborales de todos. Me parece que ese es el camino. Tenemos que proceder a llevar adelante la propuesta del señor Diputado Puig, que considero que es la correcta. Todas las partes involucradas debemos trabajar en esa dirección, porque los tiempos corren y hay que resolver este problema rápidamente.

SEÑOR CAVIA.- Es necesario remarcar alguna cuestión que quizá no quedó bien clara.

La Unión de Obreros Curtidores tiene una vieja tradición de negociar: ha negociado consejos de salarios, conflictos, ocupamos si es necesario y desocupamos si debemos hacerlo, y cedemos cuando tenemos que ceder.

Ahora: ¿cómo entendemos que debe ser una negociación? Entendemos que se negocia cuando ambas partes están dispuestas a ceder algo. Cuando nos preguntan si estamos dispuestos a ceder en los despidos está claro que la respuesta lógica del sindicato va a ser que no. Jamás un sindicato se va a sentar en un ámbito como este a decir, de pique: "Capaz que si se reintegran diez nos quedamos contentos". No. La empresa nos manifestó el 20 de mayo, y nos lo volvió a señalar en reuniones bipartitas, que no está dispuesta a ceder en los despidos; y nosotros hemos seguido negociando. ¿Qué tenemos que responder? ¿Que despidan alguno menos? ¡No, señores! Nosotros planteamos a la empresa que queremos el reintegro de los trabajadores. Estamos acá porque queremos un ámbito de negociación. Si no quisiéramos negociar, no hubiéramos venido; es claro. Es más: ya tenemos previsto, antes del 1º de julio -por las dudas-, concurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para hacer un acta de acuerdo o de desacuerdo. Es decir que antes del 1º de julio el sindicato va a citar a la patronal a una última instancia de negociación, que probablemente será el jueves 30.

Entonces, sí tenemos vocación de negociación. Pero negociar no es imponer, como la empresa ha planteado hasta ahora. La empresa no ha negociado nada. Nos dijo: "Acá tienen los despidos. Esta es la gente que envío al seguro de paro". Durante dos años le pedimos que rotara el personal, pero nos contestó que no lo iba a hacer, que solo rotaba a cinco trabajadores. Cuando había cien trabajadores adentro y cien afuera, le planteamos: "Comencemos un proceso de rotación", y se negó. Ahora, le dijimos: "Vamos a reducir la jornada laboral de tal forma de no afectar las horas de producción e iniciar previamente una capacitación a las compañeras y a los compañeros de otras secciones para que puedan trabajar y tener la productividad que la empresa desea", y ellos dijeron: "No". Le volvimos a plantear la reducción de la jornada para evitar la pérdida de puestos de trabajo, y nos volvieron a decir que no.

Entonces, el sindicato tiene amplia vocación de negociación, pero está claro: la empresa, no. Esto es algo que está fundamentado en la realidad de hoy. Acá no estamos hablando en abstracto ni de nada subjetivo: es un dato objetivo de la realidad.

Nosotros aplaudimos y realmente nos pone contentos que se abran instancias de negociación, pero desde el comienzo cualquiera de las dos partes sabe que vamos con posturas totalmente contradictorias y si queremos conseguir un camino para negociar el mejor momento es ahora. El conflicto está instalado en la sociedad, pero no se han desatado medidas. La empresa todavía no materializó los despidos y nosotros aun no hemos no hemos llevado adelante ninguna medida de lucha. Tenemos un plazo de días para negociar. La empresa va a tener que ceder en algo, porque, de lo contrario, no va a ser posible negociar. No se trata de decir: "Soy un loco bárbaro. Quiero que me reintegren a los compañeros porque si no, quemo todo". La Unión de Obreros Curtidores nunca procedió así ni lo va a hacer, por lo menos por ahora. Queremos negociar y por eso estamos acá, pero está claro que no queremos los despidos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Vamos a invitar a que ingresen nuevamente los empresarios y también el delegado de la Intendencia de San José, a quien no hemos escuchado todavía.

(Ingresan a Sala los representantes de Toryal S.A. y el delegado de la Intendencia de San José)

—— La Comisión agradece la presencia del enólogo Francisco Zunino en representación de la Intendencia de San José. También queremos agradecer la buena voluntad de diálogo de los obreros y los empresarios.

Hay una propuesta realizada previamente para tratar de buscar un entendimiento entre ambas partes o para que se abra una instancia de diálogo.

SEÑOR DURÁN.- No vamos a reiterar todos los conceptos ya vertidos con respecto a la situación de la empresa porque ya en la Comisión se han escuchado tanto las explicaciones de los trabajadores como las de la empresa.

Indudablemente, estamos de acuerdo con el planteo del Parlamento para entablar ámbitos de diálogo y de búsqueda de alternativas; no vamos a cerrarnos en forma necia. De todos modos, queremos aclarar que ya hemos cumplido con estas mismas instancias en otras etapas; ya han sido consideradas todas las herramientas alternativas. Todos somos conscientes de que el límite es el 30 de junio y creo que hasta entonces deberemos dialogar con imaginación y con astucia para encontrar algún paliativo, aunque sea parcial. La alternativa no es clara y ya hemos explicado por qué.

Si tenemos en cuenta el planteo de la Comisión, sería lógico convocar un ámbito bipartito a la brevedad. Siempre hemos dialogado con el sindicato de Toryal y de la rama para buscar alguna solución, a veces coincidiendo, y otras, no. Por supuesto que el Parlamento estará en conocimiento de los avances o no que pueda haber.

Obviamente esto habrá que comunicarlo a las máximas autoridades de la empresa, pero vamos a ir a la negociación con nuestro mejor espíritu.

SEÑOR CAVIA.- Agradecemos a la Comisión por habernos citado y también el planteo del señor Diputado Puig. En su momento dijimos que aceptábamos que se formara un ámbito de negociación donde pudiera mediar la Comisión. Estamos abiertos a todo ámbito de negociación, pero a un ámbito de negociación y no de retórica: no queremos que cada uno diga su discurso y que cada uno se quede en su posición, sin moverse.

Está claro que si se plantea como límite el 30 de junio es porque el 1º de julio comienzan los despidos. No estamos de acuerdo con ese plazo y, si hay alguna negociación, vamos a seguir dialogando. Si hay conflicto luego del 30 de junio, vamos a seguir abiertos a la negociación.

Aceptamos el ámbito de negociación que se plantee. De todos modos, quiero que se me aclare si la propuesta del señor Diputado Puig es para que medie la Comisión o para que volvamos al ámbito bipartito. Vamos a aceptar cualquiera de los dos caminos porque estamos dispuestos a negociar.

SEÑOR PUIG.- En realidad, debería haber una propuesta del conjunto de la Comisión hacia las partes.

Creemos que es bueno instalar un ámbito de negociación, pero no para cumplir una etapa, sino para que todas las partes puedan negociar de buena fe para llegar a un acuerdo. En ese marco, la Comisión podría dar una mano. De todas maneras, las partes tendrán que decidir si prefieren una instancia previa bipartita o instalar un ámbito colectivo. Yo sugiero que en alguna parte del proceso de negociación pueda participar la Comisión y la Intendencia de San José. Se podría agudizar el ingenio para encontrar medidas con el fin de arribar a una solución satisfactoria para todas las partes. Creo que con el aporte y la ayuda de la Intendencia, de la Comisión, de la empresa y de los trabajadores puede encontrarse una solución.

No voy a definir los mecanismos, pero podría haber una instancia bipartita, aunque sin duda, también debería haber una instancia de carácter general. De repente, podríamos reunirnos los primeros días de la próxima semana; no hay que dejar que pase el tiempo. Hay que resolver este problema de la mejor manera posible.

SEÑOR ZUNINO.- Agradezco la invitación que le formularon al Gobierno Departamental de San José. El Intendente, señor Falero, se excusó por no poder estar presente hoy aquí debido a otras actividades que tenía.

El Intendente ha estado en contacto tanto con el sindicato de Toryal como con los representantes de la empresa. El Gobierno Departamental de San José está abierto para tratar de ayudar a buscar una alternativa. Sabido es que desde hace mucho tiempo el departamento de San José tiene como política de Estado una meta fundamental, que es la radicación de industrias en el departamento. Esa estrategia surgió del Gobierno Departamental y fue votada en su momento por unanimidad por toda la Junta Departamental de San José. Esta normativa, además de las medidas que existen a nivel nacional, ha permitido que en esa zona del departamento se instalen importantes empresas, algunas que datan de mucho tiempo, y otras que recientemente han arribado, como son los casos de EFFA, Takata, Tigre y Tubconex. Posiblemente, en pocas semanas más aparezcan otras como es el caso de Faurecia.

En definitiva, el compromiso del Gobierno Departamental de San José, y en particular de su Intendente, es colaborar en este tema. Estamos totalmente a las órdenes.

SEÑOR DURÁN.- Tal vez se malinterpretó lo que quise decir

Cuando dije que teníamos plazo hasta el 30 de junio es porque es indudable que en esa fecha se produce un fenómeno jurídico -lo queramos o no- que es el vencimiento del seguro de desempleo. Tenemos unos días por delante para ver cómo puede incidir eso. Todos sabemos la incidencia que podrá tener la declaración de preconflicto que pueda hacer el sindicato, pero hay un hecho legal que se produce el 30 de junio. El interés es evitar llegar a esa fecha sin solución. Si no hay acuerdo, creo que todos tenemos claro cuáles son las posiciones.

En la primera parte de la exposición fuimos claros en cuanto a que ya se habían planteado por el sindicato herramientas, que ya fueron consideradas; no ha cambiado nada desde que se plantearon. Existen posiciones antagónicas y opuestas. Una de esas posiciones era quedarnos como estábamos. Entonces, todo el esfuerzo que se está haciendo desde el Parlamento sería en vano. Si tuviéramos una propuesta o una alternativa para que no fuera solamente retórica, la habríamos traído. Vamos a seguir participando de toda instancia que busque alternativas, antes o después del 30 de junio. Pero ese día tiene un valor jurídico incontrovertible, y por eso lo remarqué. Reitero: sin compromiso, pero con el espíritu de ver si encontramos alguna alternativa, vamos a ir al ámbito que se determine. Estamos contestes en participar.

SEÑOR BISTOLFI.- Me parece que por el simple hecho de que se instale una mesa de negociación ya hay un gran avance. Estábamos en una situación -mirándola un poco de afuera- de un diálogo casi trunco, sin avance. Yo creo que comienzo tienen las cosas, y por lo menos ya estamos acá

Está claro que si estamos todos juntos es porque hay un problema que está planteado. Inclusive, tenemos la participación de la Intendencia y estamos todos aquí para lograr una reducción del daño. En definitiva, ya es un gran paso, más allá de que, indudablemente, creo que cualquiera de las partes tendría que afinar un poco el ingenio para que en unos días más surja algo nuevo; va a ser muy difícil que en una o dos horas se nos prenda la lamparita y surja la supersolución.

En ese sentido, me parece que este es un buen comienzo, pero también creo que todas las partes van a tener que ponerle mucho "pienso"; habrá que volver a generar este ámbito en pocos días más.

SEÑOR GARCÍA.- Resaltamos lo que decía el doctor Durán en cuanto a que siempre estuvimos abiertos a la negociación, tanto la empresa como el sindicato. Acá no hay una situación como se ha dado otras veces en que la Unión de Curtidores ha estado enfrentada con la patronal. En este caso, en ningún momento se cortó el diálogo; no estamos en una situación conflictiva con la empresa. Todo lo contrario.

Lo que decimos es que la empresa no está abierta a la negociación y apostamos a crear un ámbito, pero que debe ser lo más amplio posible y que cuente con integrantes de esta Comisión y del Ejecutivo departamental. No creo que debamos seguir apostando al ámbito bipartito -es decir, el sindicato y la empresa- porque ya la hemos tenido. Podemos reunirnos con la empresa en cualquier momento -podemos salir de aquí y juntarnos-,

pero en el ámbito bipartito no hemos alcanzado ninguna solución, y es por eso que salimos a denunciar esta situación.

Confiamos y nos aferramos a un ámbito mucho más abierto, más amplio, con otros actores que intervengan, porque entre la empresa y el sindicato no logramos ponernos de acuerdo.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Tierno)

SEÑOR CAVIA.- Reafirmo lo que decía el señor García.

El diálogo en sí no estuvo cortado. Es común ver que cuando se llega a estas instancias ya hubo tremendo conflicto. Hay una situación antagónica entre las dos partes: trabajadores que quieren trabajar y empresa que quiere despedir. Eso es claro y evidente. No hay diálogo cortado, pero no hay negociación. Negociación implica ceder y acá no se cede; se plantea el despido y punto. Entonces, puedo sentarme con los empresarios mañana -hoy mismo- en un café, en la empresa, en el PIT-CNT o en la Cámara de Industrias, pero si me dicen: "Esto es así", no hay negociación. Podemos tener todo el diálogo, hasta jugar un picadito, pero si imponen el hecho de que va a haber despidos sí o sí y que no hay forma de solucionarlo, estamos en problemas, y nos obligan a ir al conflicto. A partir de que se configuren los despidos legalmente, nos van a obligar a ir al conflicto.

Nunca creímos -más aún viendo este documento y teniendo en cuenta cómo fuimos llevando adelante la negociación- que fuera a llegar el momento de los despidos. Realmente siempre creímos que iba a haber una instancia donde se iba a saldar esto de otra forma, no como hoy está planteado. Creímos que esto se saldaba con otras alternativas, pero está claro que la empresa hasta el momento no ha escuchado las que hemos planteado nosotros.

Es necesario que participen otras personas a quienes se les puedan ocurrir otras ideas, porque ni a los patrones ni a los trabajadores se nos han ocurrido soluciones, más allá de las propuestas que hemos planteado acá, que son las lógicas y normales. Quizás puedan participar otros actores a quienes sí se les ocurran alternativas.

SEÑOR ANDRADE.- Ningún ámbito se puede descartar a priori. Se mencionaba que probablemente haya una instancia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De hecho, si es en el Ministerio, en la DINATRA, donde se encuentra una solución, está bien.

Lo que sí me parece es que todos debemos dejar los celulares encendidos. Me ha tocado firmar convenios colectivos a las cinco de la mañana del mismo día que a las diez se tenían que presentar a la asamblea general. Muchas veces se encuentran soluciones al límite de los plazos.

La Comisión está dispuesta a construir agenda para que el problema se resuelva acá, sin descartar los avances que se puedan lograr en otros ámbitos, como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sabemos que en el ámbito de la Comisión, donde todo queda escrito, es muy difícil presentar propuestas, y afuera el asunto se puede manejar con otra flexibilidad. Este ámbito tiene la virtud de que permite abrir el camino, pero a veces no es el mejor para negociar. Entonces, habría que combinar lo que se converse afuera y los ámbitos institucionales para encontrar una solución

Asimismo, las dos partes reconocen que hay una historia de negociación real, pero en este caso no hay margen de negociación. Entonces, el peor camino sería que dentro de una semana alguna de las partes no se moviera ni un milímetro de su posición.

Por otra parte, comparto que existe un problema jurídico, pero la mejor negociación es aquella en la que no se innova mientras se negocia. Por eso hay que encontrar la forma de no innovar mientras se negocia, porque evidentemente llevaría a un brete.

Además, estamos aburridos de negociaciones que no se concretan porque hay una medida de fuerza y la otra parte no negocia mientras no se levante la medida de fuerza. Si llegamos hasta acá es porque no se trata de una negociación sencilla; es evidente que los compañeros no admiten los despidos y que la empresa dice que

esta situación solo se resuelve con despidos. Hay que sentarse a discutir, sin importar el ámbito, ya sea este o el Ministerio. Hasta que se demuestre lo contrario, lo mejor es negociar.

En mi opinión, me parece que hoy no podemos avanzar más porque sería difícil que ahora se presentaran propuestas. Si hoy los representantes de la empresa dicen que tienen que comunicar a sus superiores que se abre este ámbito de negociación, ahora tendrían poco margen para modificar posiciones que tenían sobre propuestas que ya se discutieron. Entonces, parecería poco sensato que hoy comenzáramos a negociar y lo mejor sería esperar unos días.

Estoy de acuerdo con el señor Diputado Puig en cuanto a que se dé cuenta a la Comisión de la marcha de las negociaciones para que no nos enteremos por la prensa el martes 30 de que se instaló el conflicto, y que si fracasan las negociaciones pudiera hacerse un último esfuerzo, aunque no parece haber optimismo al respecto.

Los compañeros hablaron de que está prevista una instancia en la DINATRA. Los esfuerzos pueden ser complementarios; no necesariamente tienen que ser contradictorios. A veces se dice: "Como fueron al Ministerio, no negocio". En el Ministerio se puede negociar, pero si el problema se resuelve antes, no se llega al Ministerio. El problema no es formal.

No se está cuestionando el derecho de la empresa a despedir ni el de los trabajadores a tomar medidas de conflicto contra los despidos, pero hay que encontrar caminos inteligentes para arribar a una salida.

Entonces, si bien la instalación de este ámbito es tímido, modesto, es un avance porque se encontró un ámbito para negociar -que todavía se disputaba- y porque hace unas horas no teníamos nada.

SEÑOR PUIG.- Me parece que el señor Diputado situaba claramente la situación porque es importante llegar al convencimiento de que es necesario instalar un ámbito de negociación.

Creo que las reuniones bipartitas y la reunión en la DINATRA no serían contradictorias, y la Comisión podría hacer una reunión con todas las partes para analizar la marcha de las negociaciones.

El señor Diputado Vidalín, Presidente de la Comisión, antes de retirarse me planteaba que se podría convocar para el lunes a la hora 13 a todas las partes -no se plantea antes porque la Comisión tiene previsto salir mañana y pasado al interior-: a la empresa, los trabajadores, la Intendencia, la Comisión de Legislación del Trabajo y los Diputados por el departamento. De esta manera se daría tiempo a las partes para ensayar fórmulas de negociación, de salida y solución. Sería muy importante para la empresa, para los trabajadores y también para el Parlamento encontrar una solución.

Hoy hemos avanzado en el convencimiento de que es necesario negociar, y si bien siguen planteadas las trabas desde las diferentes posiciones, me parece que podemos trabajar, y el lunes elaborar una fórmula -durante las horas que sea necesario- para evitar que llegue el plazo, que coincide con la finalización de los seguros de paro. Creo que entre todos podemos encontrar una solución.

Concretamente, la propuesta es reunirnos el lunes a la hora 13 para dar tiempo a ambas partes a que avancen en la negociación.

Agradecemos la voluntad de la Intendencia de avanzar para encontrar soluciones.

SEÑOR DURÁN.- Voy a ser muy breve porque las intervenciones de los Diputados preopinantes han ilustrado lo que yo quería decir.

En todo este proceso, el sindicato siempre ha sido claro en cuanto a que iba a defender los puestos de trabajo, como corresponde, y la empresa también ha dado señales más que claras de que iba a haber una nueva Toryal y que, indudablemente, la confección no iba a ser la que era desde el momento en que arrendó la planta industrial donde confeccionaba. Creo que los dos extremos están claros. El tema está en buscar una solución en este ámbito y, en nombre de la empresa, vamos a venir con el mejor espíritu para ello. La empresa no tiene inconveniente alguno en venir el próximo lunes a dar cuenta de lo que en el ínterin podamos hacer, y creo que está en las partes -lo hemos hecho siempre así- coordinar antes de esa fecha una instancia para poder hablar sobre algún tema. Me parece que es la forma más sintética de poder resumir lo que vamos a hacer ya

que en el día de hoy no podremos avanzar más. Los Diputados también lo han recapitulado; la empresa no tiene ninguna instrucción más allá de tomar el planteo de la Comisión, por lo tanto, más de acá no se puede comprometer ni manifestar su voluntad. Para traducirlo en algo concreto: la empresa no tiene inconveniente en venir el próximo lunes a este ámbito para ver qué ha sucedido en el ínterin y de aquí al viernes -estamos a martes-, como lo hemos hecho siempre, con el sindicato buscaremos una alternativa para encontrarnos en la empresa, en el Ministerio o donde las partes nos pongamos de acuerdo. De esta manera se compatibilizan las dos intenciones que existían: por un lado, no dejar al Parlamento prescindente de lo que pueda pasar y, por otro, que en el ínterin las partes puedan encontrar un vehículo para canalizar la situación.

SEÑOR RAMOS.- Volvemos a recalcar que mientras haya ámbito para negociar no tenemos inconveniente en venir el lunes; es más: igual acampamos acá. El tema es buscarle la vuelta a la situación y que las dos partes negociemos de verdad y no que volvamos a lo mismo y a buscar alternativas que no sirven. Si empezamos a negociar en serio, el lunes estaremos acá.

SEÑOR PRESIDENTE.- El tema quedó planteado. Vamos a pedir a los integrantes de la Intendencia Municipal de San José que nos acompañen en la medida de sus posibilidades.

Entonces, van a ser citados para una nueva reunión de la Comisión el lunes 27, a la hora 13, la empresa, la Intendencia, los trabajadores, los compañeros Diputados por el departamento de San José y los integrantes de la Comisión.

Muchas gracias a todos por comparecer ante este ámbito y esperemos que de aquí al lunes se pueda llegar a algún acuerdo que nos deje trabajar tranquilos ese día. Queda claro que se va a intentar acercar las posiciones.

Se levanta la reunión.